

Pengaruh Disiplin Kerja Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan dan Pemukiman Serta Pertahanan Surabaya

Arya Duta¹, Noveliaasitamranani², Supartini³

^{1,2,3}Universitas Merdeka Surabaya

E-mail: aryadutar98@gmail.com¹, noveliaasita88@gmail.com², supartini@unmerbaya.ac.id³

Article History:

Received: 10 Agustus 2024

Revised: 27 Agustus 2024

Accepted: 01 September 2024

Keywords: Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kinerja Karyawan

Abstract: *Penelitian ini mempunyai tujuan menanalisa dan menguji variabel Komunikasi, motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertahanan Surabaya, baik secara simultan dan parsial. Studi ini menggunakan populasi yaitu karyawan setempat dan mengunakan sampling sebanyak karyawan yaitu sebanyak 35 karyawan. Metode kualitatif yang digu nakan dalam penelitian ini dengan memakai SPSS sebagai alat hitungnya. Hasil dari penelitian ini adalah Hasil perhitungan menunjukkan T hitung untuk X2 sebesar 5,136, lebih besar dari T tabel sebesar 1,689, dan signifikansi sebesar 0,000, kurang dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, kesimpulan Ho tidak dapat diterima karena menunjukkan bahwa elemen komunikasi berpengaruh baik dan signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja tersebut tidak signifikan secara statistic yaitu tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berdampak positif atau signifikan terhadap kinerja pekerja sedangkan variabel disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama H0 ditolak, yang berarti bahwa ke tiga varaiabel tersebut erpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Dinas Perumahan Rakyat (DPR) di Indonesia adalah lembaga pemerintah di tingkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan perumahan bagi masyarakat. Tugas utamanya adalah mengembangkan kebijakan, mengatur, serta melakukan pengawasan terhadap pembangunan dan pengelolaan perumahan rakyat di wilayahnya. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan dan Permukiman (Dinas Perkim) dan Pertanahan Kota Surabaya berperan dalam mewujudkan pembangunan perumahan dan permukiman yang layak huni bagi masyarakat. Sebagai salah satu organisasi pelayanan masyarakat, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut.

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan dan Permukiman memiliki fungsi utama untuk

merumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, dan pertanian, seperti pembangunan prasarana, sarana, dan utilitas dasar suatu kawasan, penataan ruang perumahan dan kawasan permukiman, pengendalian pemanfaatan ruang perumahan dan kawasan permukiman, pemberian bantuan dan fasilitasi pembangunan perumahan rakyat, serta pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan perumahan rakyat dan kawasan permukiman. Oleh karenanya komunikasi yang efektif, baik vertikal (antara atasan dengan bawahan) dan horizontal (antar ASN) sangatlah vital dalam kelancaran pelaksanaan fungsi tersebut. Jika terjadi miscommunication, baik dalam tahap awal (perencanaan), tahap pelaksanaan, maupun pengawasan, maka program yang telah direncanakan dapat mengalami kekacauan. Penelitian ini berfokus pada analisis bagaimana tiga faktor utamakomunikasi, motivasi, dan disiplin kerjamempengaruhi kinerja karyawan di sebuah instansi pemerintah, yaitu Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanian Surabaya.

Dalam Konteks spesifik di karenakan Penelitian ini dilakukan di lingkungan instansi pemerintah, yang mungkin memiliki dinamika kerja, budaya organisasi, dan tantangan yang berbeda dibandingkan sektor swasta. Komunikasi dalam organisasi melibatkan bagaimana informasi disampaikan dan diterima antara individu dan kelompok. Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanian Surabaya, penelitian ini mungkin akan melihat bagaimana alur komunikasi, baik formal maupun informal, mempengaruhi cara kerja dan produktivitas. Efektivitas komunikasi dapat meningkatkan pemahaman tugas, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kerjasama tim, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan Motivasi adalah faktor pendorong yang mempengaruhi tingkat usaha dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Penelitian ini kemungkinan akan mengeksplorasi berbagai sumber motivasi, seperti insentif finansial, penghargaan, pengakuan, serta peluang pengembangan karir. Tingkat motivasi yang tinggi biasanya berhubungan dengan peningkatan kinerja, karena karyawan lebih terdorong untuk mencapai atau melampaui target kerja mereka. Disiplin kerja, merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Ini termasuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, dan kemampuan untuk mengikuti arahan. Disiplin yang baik di antara karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang sangat penting untuk kinerja optimal. Kinerja karyawan adalah hasil dari berbagai faktor yang mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas-tugas mereka.

Dalam penelitian ini, kinerja mungkin diukur melalui indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kecepatan penyelesaian tugas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan memahami pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja, manajemen dapat menerapkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misau (2023) menyatakan bahwa konsep komunikasi manusia melibatkan pemahaman sudut pandang satu sama lain, menciptakan kesamaan, dan memanfaatkan beragam saluran, mode, dan keterampilan komunikasi untuk komunikasi yang efektif. Mutanen (2022) menambahkan bahwa filosofi komunikasi berfokus pada pertukaran pengetahuan, informasi, dan ide melalui berbagai ekspresi linguistik, termasuk metafora, dan menjelaskan kekhasannya dengan menggunakan semantik dunia yang mungkin terjadi. Namun dari beberapa hasil penelitian ditemukan hasil yang berbeda-beda, Eryanto (2020) dan Olugbo et al. (2023) menyimpulkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara Jiang et al. (2020) menyimpulkan bahwa informasi informal negatif sebelum perubahan meningkatkan niat resistensi dan berdampak negatif terhadap kinerja individu selama perubahan. Fungsi kedua Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan dan Permukiman adalah pelaksanaan pembinaan dan pengawasan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, dan pertanian.

Pembinaan dan pengawasan tersebut meliputi pembinaan kepada pengembang perumahan, pengelola kawasan permukiman, dan masyarakat, sementara pengawasan meliputi pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan kawasan permukiman, pemanfaatan ruang publik, serta penegakan peraturan perundang-undangan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, dan pertanahan.

Oleh karenanya kedisiplinan sangat penting agar fungsi pembinaan dan pengawasan ini dapat dilakukan secara tegas dan tidak terkesan tebang pilih. Menurut Hasibuan (2009:212), disiplin dapat diartikan sebagai perilaku tertulis atau tidak tertulis, yang mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang mentaati peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sastrohadiwiryo, (2003:291) menyatakan bahwa pegawai yang disiplin tidak akan merasa takut untuk menerima hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang dilimpahkan kepadanya. Rivai (2009:824) menekankan bahwa peningkatan disiplin karyawan dalam suatu organisasi mengarah pada peningkatan kinerja. Namun tidak semua penelitian menghasilkan temuan yang mendukung pendapat tersebut. Temuan Prasetyo & Marlina (2019) dan Broto (2020) mendukung pendapat Rivai, sementara Satedjo & Kempa (2017) & Irawan et al. (2021) menunjukkan bukti yang sebaliknya.

Dalam menghadapi pekerjaan yang memiliki kompleksitas seperti peran Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan dan Permukiman seperti yang telah disebutkan, maka motivasi mengambil peran pendukung yang penting juga dalam menjaga kedisiplinan dan terjalannya kerjasama dan koordinasi yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi. Motivasi yang tinggi mendorong ASN untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi. Disiplin kerja yang baik memastikan ASN bekerja secara tertib, taat aturan, dan bertanggung jawab. Moroz & Shtepa (2021) menekankan bahwa motivasi sangat penting bagi karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien, mempengaruhi sikap dan kinerja mereka, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kenikmatan kerja. Hasil studi ilmiah yang dilakukan Girdwichai & Sriviboon (2020), Tambojang et al. (2020) dan Al-kharabsheh et al. (2023) mendukung pernyataan tersebut.

Namun hasil studi ilmiah Pragiwani et al. (2020) tidak menemukan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan berbeda disimpulkan oleh Wu et al. (2020) di mana mahasiswa kedokteran laki-laki memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi tetapi secara mengejutkan prestasi akademisnya lebih rendah dibandingkan perempuan. Teori Harapan yang dicetuskan Vroom (1964) mampu menjelaskan temuan-temuan kontradiktif tersebut, yakni bahwa setiap orang akan termotivasi melakukan hal-hal untuk mencapai sasaran yang dianggapnya berharga dan ia melihat bahwa apa yang dilakukannya akan membantu tercapainya sasaran tersebut. Artinya apabila ditemukan pengaruh yang selain sifatnya positif, berarti sasaran yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pribadi orang tersebut.

Perbedaan penelitian ini adalah dilakukan di instansi pemerintah yang spesifik, yaitu Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanahan Surabaya, Lokasi dan konteks penelitian sebelumnya bisa berbeda, misalnya dilakukan di sektor swasta, perusahaan manufaktur, institusi pendidikan, atau instansi pemerintah di lokasi yang berbeda. Dalam kenyataannya, masih terdapat beberapa permasalahan terkait komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan di Dinas Perkim dan Pertanahan. Kurangnya komunikasi yang efektif antar karyawan, pimpinan, dan masyarakat seringkali menimbulkan miskomunikasi dan hambatan dalam pelaksanaan tugas. Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan tidak optimal dan tidak mencapai target yang ditetapkan. Kurangnya disiplin kerja dapat berakibat pada keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakhadiran pegawai, dan pelanggaran terhadap aturan dan norma yang berlaku. Permasalahan tersebut dapat menghambat kinerja Dinas Perkim dan Pertanahan dalam

mencapai tujuannya. Topik penelitian mungkin serupa, terdapat perbedaan dapat terletak pada variabel yang diteliti.

Dalam penelitian sebelumnya mungkin hanya mempertimbangkan satu atau dua variabel seperti motivasi atau komunikasi, sementara penelitian yang baru mencakup ketiga variabel tersebut, yaitu komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian sebelumnya telah dilakukan dalam konteks yang berbeda, seperti di institusi atau organisasi lain, atau di wilayah geografis yang berbeda. Sementara itu, penelitian yang baru dilakukan secara khusus di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanahan Surabaya. Atas dasar permasalahan di lapangan dan adanya research gap, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Perkim dan Pertanahan Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, mempunyai tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi bagaimana komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanahan Surabaya. Untuk mencapai tujuan tersebut, metode kuantitatif dipilih karena mampu memberikan data yang objektif dan terukur:

1. Penelitian ini dimulai dengan pengembangan hipotesis yang didasarkan pada tinjauan literatur dan teori yang relevan
2. Penelitian ini menggunakan desain survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanahan Surabaya
3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Karena ukuran populasi kecil, maka semua karyawan yang di jadikan sampling. Sampel yang representatif akan memberikan hasil yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.
4. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert (misalnya, dari 1 hingga 5) untuk mengukur persepsi karyawan tentang komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja mereka.
5. Kuesioner disebarakan kepada sampel yang terpilih, baik melalui survei secara langsung kare di mungkinkan Pengumpulan data dilakukan dalam sehari di karenakan sampling hanya satu kantor.
6. Setelah data dikumpulkan, analisis dilakukan menggunakan metode statistik yang sesuai. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Uji regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan pengaruh masing-masing variabel independen (komunikasi, motivasi, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Software statistik seperti SPSS atau R biasanya digunakan untuk analisis data.
7. Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan dibuat tentang pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika hipotesis diterima, dapat disimpulkan bahwa masing-masing faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Rekomendasi praktis diberikan kepada manajemen Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanahan Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan temuan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanahan Surabaya seluruhnya berjumlah 35 orang.

Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu yang akan di gunakan sebagai sampel adalah seluruh staf yang berada di Di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Dan Permukiman Serta Pertanahan Surabaya.

Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan beberapa set pertanyaan tertutup yang mewakili indikator variabel penelitian. Dalam setiap pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban sesuai skala Likert, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju)

Tabel 1. Skala Likert dan Nilai Pilihan Jawaban Tertutup pada Kuesioner

Skala Likert	Nilai Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner kepada yang menjadi sampel, di karenakan sampelnya adalah teman dalam satu kantor, jadi relatif mudah dalam pemberian kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah gambaran Umum Variabel Penelitian

Tabel 2. Hasil Analisa Statik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	35	2,88	5,00	4,1643	,52490
Komunikasi	35	3,00	5,00	4,2457	,51125
Motivasi	35	3,00	5,00	4,2286	,54095
Kinerja Karyawan	35	3,00	5,00	4,2343	,51561
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data yang diolah peneliti, 2024

Dari tabel 2 diatas terlihat gap yang cukup pada nilai maksimum dan minimum dari variabel disiplin kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan. Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 2,88 dan tertinggi (maksimum) sebesar 5 dengan range 5. Rata-rata skor dari jawaban variabel tersebut adalah 4,16 dengan standar deviasi 0,524 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap disiplin kerja (X1) karyawan baik.

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 3 dan tertinggi (maksimum) sebesar 5 dengan range 5. Rata-rata skor dari jawaban variabel tersebut adalah 4,245 dengan standar deviasi 0,511 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap komunikasi (X1) karyawan baik.

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 3 dan tertinggi

(maksimum) sebesar 5 dengan range 5. Rata-rata skor dari jawaban variabel tersebut adalah 4,228 dengan standar deviasi 0,540 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap motivasi (X3) karyawan baik.

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 3 dan tertinggi (maksimum) sebesar 5 dengan range 5. Rata-rata skor dari jawaban variabel tersebut adalah 4,23 dengan standar deviasi 0,515 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap kinerja (Y) karyawan baik.

Pengujian Validitas

Pengujian validitas menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor item pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan skor total skor item dan lebih tinggi dari korelasi antar item, menunjukkan kevalidan instrumen tersebut. Untuk penelitian ini, nilai df dapat dihitung sebagai berikut $df = n - k$ atau $35 - 3 = 32$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka didapat r tabel sebesar 0,2869 (one tail).

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005). Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	27

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Seperti yang terlihat pada tabel 3 semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel $> 0,6$. Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000). Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai tolerance masing- masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas

dalam model regresi tersebut.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis komunikasi terhadap kinerja karyawan; hasil perhitungan menunjukkan T hitung untuk X2 sebesar 5,136, yang lebih besar dari T tabel 1,689, dan signifikansi sebesar 0,000 kurang dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, kesimpulan H_0 dapat ditolak, menunjukkan bahwa faktor komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Eryanto (2020) dan Olugbo et al. (2023) menemukan bahwa komunikasi yang efektif secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan di perguruan tinggi. Dan bertolak belakang dengan penelitian Jiang et al. (2020), informasi yang tidak menyenangkan sebelum perubahan meningkatkan keinginan untuk tidak menerima perubahan, dan ini berdampak negatif pada kinerja seseorang selama perubahan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak. Dalam kasus ini, nilai 0,155 menunjukkan bahwa temuan adalah disiplin kerja tersebut tidak signifikan secara statistik yaitu tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa dalam analisis statistik yang dilakukan, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak cukup kuat untuk disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara konsisten dan dapat diandalkan.

Hasil penelitian sama halnya dengan penelitian Prasetyo & Marlina (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dan Broto (2020) dan berbeda dengan penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura", Saidjo & Kempa (2017), menemukan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja, Irawan et al. (2021),

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan T hitung untuk X2 sebesar 1,457, yang lebih rendah dari T tabel sebesar 1,689, dan signifikansi sebesar 0,155 adalah lebih tinggi dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, kesimpulan H_0 dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak berdampak positif atau signifikan terhadap kinerja pekerja.

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang kuat biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih efisien. Beberapa aspek pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ketika bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat dan dapat diandalkan antara tingkat motivasi seorang karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam konteks penelitian atau analisis statistik, "signifikan" biasanya merujuk pada hasil yang cukup kuat untuk dipercaya sebagai hal yang benar, bukan sekadar hasil kebetulan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian, Eryanto (2020) dan Olugbo et al. (2023), akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian Jiang et al. (2020) menemukan bahwa informasi tidak resmi yang merugikan sebelum perubahan meningkatkan keinginan untuk menolak perubahan dan berdampak negatif pada kinerja individu selama perubahan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian memakai variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi mempunyai Nilai F hitung 31,627, dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dan angka signifikansi (P value) 0,000, kurang dari 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama serta dengan variable bersama sama blm pernah di temukan penelitian terdahulunya.

Ketika dikatakan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa ketiga faktor tersebut secara kolektif dan terpisah berkontribusi secara signifikan dan menguntungkan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Jika disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, peningkatan ketiga komponen ini akan benar-benar berdampak positif pada kinerja karyawan. Manajemen harus berkonsentrasi pada: Menegakkan dan menerapkan aturan disiplin yang jelas untuk memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi aturan kerja. Meningkatkan Kualitas Komunikasi di Semua Tingkat Organisasi dengan mendorong keterbukaan, transparansi, dan pertukaran informasi yang efisien. Membangun Sistem Motivasi yang Kuat: Menjaga motivasi karyawan dengan memberikan insentif, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Akibatnya, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja karyawan yang signifikan secara konsisten.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Uji hipotesis komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan kurang dari taraf signifikansi karena itu, kesimpulan H_0 tidak dapat diterima karena menunjukkan bahwa elemen komunikasi berpengaruh baik dan signifikan pada kinerja karyawan.
2. Hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak. Oleh karena itu menunjukkan kemungkinan bahwa perbedaan yang diamati antara T hitung dan T tabel adalah hasil kebetulan. Dalam hal ini, disiplin ditemukan tidak signifikan terhadap kinerja
3. Uji teori motivasi tentang kinerja pekerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Motivasi kesimpulan H_0 dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak berdampak signifikan atau positif pada kinerja karyawan.
4. Ditemukan dalam penelitian dengan variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi.. Atas dasar perbandingan diatas, H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya menemukan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan

DAFTAR REFERENSI

- Broto, B. E. (2020) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Hijau Prayan Perdana. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 17-27.
- Diimetova, M. B. (2021). Понятие Коммуникации И Роль Социальной Коммуникации В Современном Обществе [The Concept Of Communication And The Role Of Social Communications In Modern Society], *Исторические И Социально-Политические Науки /Historical And Socio-Political Sciences*, 1(68). <https://doi.org/10.51889/2021-1.1728-5461.47>.

- Dzamtoska-Zdravkovska, S. & Haque, S. (2023). The theoretical basis of internal communication as an active process of information exchange. *Technium Social Sciences Journal*, 43, 252-262. <https://doi.org/10.47577/tssj.v43i1.8810>.
- Eryanto, F. (2020). Communication on Employee Performance at Information Technology. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 102-105.
- Galli, B. J. (2020). Effective Strategies for Communication Management in a Project Management Environment. *International Journal of Applied Logistics (IJAL)*, 10, 86-92. <https://doi.org/10.4018/ijal.2020070105>.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee Motivation and Performance: Do the Work Environment and the Training Matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, 42-54. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J\(4\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J(4))
- Goncharuk, H. (2021). Психологічна структура комунікації: науково-методологічний аспект [Psychological Structure of Communication: Scientific and Methodological Aspect]. *Проблеми сучасної психології/Problems Of Contemporary Psychology*, 53, 78-101. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2021-53.78-101>.
- Gurjar, D. (2022). Motivation: A Psychological Perspective. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 2(1), 140-142. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-2475>.
- Handoko, T. H. (2001) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPEE
- Hartatik, I. P. (2018) *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2009) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2016) Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32-41. <https://doi.org/10.22146/bps.13484>
- Hobson, P. (2019). *Enabling People with Dementia: Understanding and Implementing Person-Centred Care*. Edinburgh: Springer Cham https://doi.org/10.1007/978-3-030-20479-2_7.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jiang, X., Du, J., Zhou, J., & Cui, Y. (2020). The Impact of Negative Informal Information Before a Change on Performance: A Within-Person Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020670>.
- KeseAl-kharabsheh, S., Attiany, M., Alshawabkeh, R., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275-282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Lewar, E., Latifah, A., & Atoillah, T. (2023). Effective Communication in Social Life. *Journal of Community Engagement in Health*, 6(1), 79–82. <https://doi.org/10.30994/jceh.v6i1.386>.
- Maharana, D. (2019). Mastering Effective Communication: A Gate-way to Professional Development. *Journal Of Emerging Technologies And Innovative Research*, 6(6), 1048-1051. <http://www.jetir.org/papers/JETIR1908A96.pdf>
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marbun, T., Antarani, P., & Putri, M. (2023). Effective Communication Results in Effective Leadership. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(4), 571-578. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1760>.

- Maroof, S. A., Funke, A. O., Adebajo, A. A. & Olawale, A. I. (2023). Effective Communication: A Stimulant to Employees' Performance in an Organization. *International Journal of Literature, Language and Linguistics*. 6(2), 1-10. <https://doi.org/10.52589/ijlll-3k66o99i>.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006) *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mbhele, S., & de Beer, E. (2021) Achieving employee engagement through effective internal communication. *Communicare: Journal for Communication Sciences in Southern Africa*, 40(2), 153-182. https://hdl.handle.net/10520/ejc-comcare_v40_n2_a8.
- Misau, M. A. (2023) A Closer Look at the Human Communication Processes. *Tasambo Journal of Language, Literature, and Culture*, 2(2), 67-76. <https://doi.org/10.36349/tjllc.2023.v02i02.008>.
- Mittal, D. (2022) The Phenomena Of Challenging Communication. *Interantional Journal Of Scientific Research In Engineering And Management*, 06(05), 1-25. <https://doi.org/10.55041/ijrsrem12840>.
- Moekijat. (2002) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Moroz, V. & Shtepa, O. (2021). Motivation As A Determinant Factor In Performance. *Scientific Journal of Polonia University*, 44, 284-289. <https://doi.org/10.23856/4434>.
- Mutanen, A. (2022). Philosophy of Communication: A Logico-conceptual Approach. *Filosofija. Sociologija*, 33(3), 206–215. <https://doi.org/10.6001/fil-soc.v33i3.4766>.
- National Cancer Institute. (2020). *Study Population Description*. *Qeios*. doi:10.32388/2KC30S.
- Olugbo, M., Obienu, A., & Amadin, F. (2023). Impact of Effective Communication on Institutional Performance: Case Study in Higher Learning Institutions. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 36(10), 28–44. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2023/v36i101264>.
- Pragiwani, M., Lestari, E. & Alexandri, M. B. (2020) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117-129.
- Prasetyo, E. T. & Marlina, P. (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Proniaieva, V., Proniaieva, V., Proniaieva, V., & Fedchenko, O. (2021). *Non-verbal Communication*, In R. Martin, *The Management of Procedure-Induced Anxiety in Children*, (pp. 16–26). chapter, Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.5040/9781501301025.ch-006>.
- Rashkovska, O. (2023). Теоретико-Методологічні Підходи До Визначення Поняття «Комунікація» [Theoretical And Methodological Approaches To Defining The Concept Of Communication]. *Public Management And Digital Practices*, 1, 169-192. <https://doi.org/10.31673/2786-7412.2023.011682>.
- Reidhead, Christineq. (2021). Effective Communication as a Tool for Achieving Organizational Goals and Objectives. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 04(04). 10.47191/jefms/v4-i4-07.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2016) *Organizational Behavior. 17th Edition*, Pearson Education Limited, Upper Saddle River.
- Root, E. (2021). Содержание, Особенности И Функции Феномена Коммуникации [The Structure, Specific Aspects And Functions Of The Concept “Communication”]. *Балтийский гуманитарный журнал [Baltic Humanitarian Journal]*, 1(34), 235-239. <https://doi.org/10.26140/BGZ3-2021-1001-0053>.

- Sastrohadiwiryo, S. (2003) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satedjo, A. D. & Kempa, S. (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *AGORA*, 5(3), 1-9.
- Saxena, S., Rastogi, P., Gupta, S., & Nesamony, S. (2022). Role of Communication Skills: A Review. *World Journal of English Language*, 12(3), 18-24. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p18>.
- Sugiyono. (2019) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sutardji. (2016) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi. Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak kesebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tambajong, H. F. K., Rawis, J.A.M., Lengkong, J. S. J. & Londa, T. K. (2020) The Influence of Principal Leadership, Productive Teacher Training, Work Commitment and Motivation on Performance Management of Productive Vocational School Teachers in North Sulawesi Province. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*, 3(3): 606-623. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4327392>
- Vroom, V. (1964) *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Whitmore, J. (2002) *Coaching for Performance: GROWing People, Performance and Purpose*. London: Nicholas Brealey.
- Wu, H., Li, S., Zheng, J., & Guo, J. (2020). Medical students' motivation and academic performance: the mediating roles of self-efficacy and learning engagement. *Medical Education Online*, 25(1): 1-9. <https://doi.org/10.1080/10872981.2020.1742964>